



**DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET,  
HANDELSHØGSKOLEN VED UIS  
MASTEROPPGAVE**

**STUDIUM:**

Master i økonomiske og administrative fag

**OPPGAVEN ER SKREVET INNEN**

**FØLGENDE TEMATISKE RETNING:**

Økonomisk analyse

**TITTEL:**

En kvantitativ analyse av kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø og vurdering av egen arbeidsinnsats.

**ENGELSK TITTEL:**

A quantitative analysis of gender differences in perceived work environment and self-assessment of their own efforts.

**FORFATTER:**

**VEILEDER:**

Mari Rege

**STUDENTNUMMER:**

203180

**NAVN:**

Henriette Heggland

**OPPGAVEN ER MOTTATT I T0 – 2 – INNBUNDNE EKSEMPLARER**

Stavanger, ...../..... 2014

Underskrift administrasjon:.....

## Forord

Denne oppgaven er skrevet som den siste og avsluttende del av mitt masterstudium i økonomi og administrasjon ved Universitetet i Stavanger, med spesialisering innen økonomisk analyse. Interessen for det aktuelle temaet startet når jeg tok faget ”Economics of human resources mangement”.

Arbeidet med oppgaven har til tider vært krevende, men samtidig en spennende og lærerik prosess. I den anledning ønsker jeg å gi en spesiell takk til min veileder Professor Mari Rege som har vært til stor hjelp under hele oppgaven, både med nye innspill og konstruktive tilbakemeldinger.

I tillegg ønsker jeg også å takke Kari Anne Holte ved IRIS for at jeg fikk tilgang til datasettet deres, og fikk disponere et kontor hvor jeg kunne analysere det, og for gode innspill til oppgaven.

Til slutt ønsker jeg å takke min fantastiske samboer, Bjørnar Høie som har hjulpet meg både med korrekturlesning og oppbygning av oppgaven.

Stavanger, juni 2014

---

Henriette Heggland

## Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg en empirisk analyse av kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø og vurdering av egen arbeidsinnsats. Bakgrunnen for valg av tema startet når jeg ble presentert for flere vitenskapelige artikler som påpekte at kvinner både reagerte svakere under konkurranse og de var mindre selvsikre enn menn. Jeg ønsket derfor å undersøke om liknende kjønnsforskjeller finnes i arbeidslivet.

Det er utført analyser på et datasett bestående av 2355 respondenter, hvor kvinner utgjorde 57 prosent (1331) og menn utgjorde 43 prosent (1004). Det fremkommer at menn i større grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som konkurranseorientert, mens menn i mindre grad jobber i et arbeidsmiljø de opplever som avslappet og behagelig, og oppmuntrende og støttende. Disse forskjellene kan skyldes at menn velger andre typer jobber enn kvinner, samt at menn og kvinner har forskjellig oppfatning av samme arbeidsmiljø.

Videre viser analysene at menn i høyere grad enn kvinner umiddelbart klarer å avgjøre om de har utført et godt eller dårlig arbeid. I tillegg rapporterer menn i mindre grad enn kvinner at de er fornøyde med mengde arbeid de får utført. Det er derimot ikke avdekket noen kjønnsforskjeller i hvor fornøyde arbeidstakerne er med kvaliteten på eget arbeid, eller hvordan de klarer å løse problemer som dukker opp underveis i arbeidet.

Resultatene peker i retning av at menn velger yrker som er preget av konkurranse, er høyere opp i hierarkiet, og har høyere lønn. De samfunnsmessige konsekvensene av dette kan være at menn akselererer arbeidskarrieren sin sammenliknet med kvinner, som gir en skjev kjønnsbalanse i arbeidslivet ved at menn generelt tjener bedre og flere blir toppledere.

## **Innholdsfortegnelse**

<b>Forord.....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Innledning.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Litteraturbakgrunn og hypoteser .....</b>	<b>8</b>
2.1    Selvtillit i egen forventingsprestasjon og vurdering av egne evner.....	8
2.2    Konkurransetferd .....	9
2.3    Hypoteser.....	11
<b>3. Data og empirisk strategi .....</b>	<b>12</b>
3.1    Innsamlingsmetode .....	12
3.2    Beskrivelse av variablene .....	13
3.2.1    Avhengige variabler .....	13
3.2.2    Uavhengige variabler .....	14
3.2.3    Deskriptiv statistikk.....	15
3.3    Empirisk strategi.....	16
<b>4. Empirisk resultat .....</b>	<b>18</b>
4.1    Opplevd arbeidsmiljø .....	18
4.1.1    Konkurransorientert arbeidsmiljø.....	18
4.1.2    Avlappet og behagelig arbeidsmiljø.....	20
4.1.3    Oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø .....	21
4.2    Vurdering av egen arbeidsinnsats .....	22
4.2.1    Kvaliteten på utført arbeid.....	22
4.2.2    Mengde utført arbeid .....	23
4.2.3    Evne til å løse problemer som dukker opp underveis .....	24
4.2.4    Evne til å umiddelbart avgjøre om det er et godt eller dårlig arbeid.....	25
<b>5. Diskusjon .....</b>	<b>27</b>
5.1    Kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø .....	27

5.1.1	Robustheten av resultatet .....	27
5.2	Kjønnsforskjeller i vurdering av egen arbeidsinnsats.....	28
5.2.1	Robustheten av resultatene.....	29
<b>6.</b>	<b>Konklusjon.....</b>	<b>30</b>
<b>7.</b>	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>33</b>
<b>8.</b>	<b>Appendiks .....</b>	<b>36</b>

## 1. Innledning

Norge er et av verdens mest likestilte land. Ifølge SSB er det flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning, men allikevel er bare 1 av 5 toppledere kvinner. Grunnen til at vi har færre kvinnelige toppledere blir ofte knyttet opp mot forklaringer som diskriminering, at kvinner og menn tar forskjellige valg på grunn av ulike interesser, eller at kvinner oftere prioriterer familie fremfor karriere. Nyere forskning viser at kvinner i mindre grad enn menn liker konkurranse, og at kvinner på den måten går glipp av muligheter. Eksempler på dette kan være i jobbintervjusituasjoner eller potensielle forfremmelser som innebærer en eller annen form for konkurranse. Holdningene og hvordan en presterer under slike forhold vil da være avgjørende for om en lykkes eller ikke. Sjansen er størst for dem med høyere tilbøyelighet for konkurrerende miljø og som presterer bra under slike forhold. Det er også viktig at personen har tro på seg selv for å få en forfremmelse eller en ny jobb.

Hensikten med oppgaven er å analysere kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø, og kjønnsforskjeller i vurdering av egen arbeidsinnsats hos kvinner og menn. For å begrense oppgaven blir det fokusert på seks ulike hypoteser. De to første omhandler ulike karakteristika av arbeidsmiljøet, hvor det forventes at menn i større grad enn kvinner jobber i et konkurranseorientert arbeidsmiljø, og i mindre grad et avslappet og behagelig, oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø. De fire resterende hypotesene omhandler ulike vurderings-situasjoner hvor man forventer at menn i større grad enn kvinner er; fornøyd med kvaliteten på eget arbeid, fornøyd med mengde utført arbeid, fornøyd med sin evne til å løse problemer som dukker opp underveis, i stand til å umiddelbart kunne avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid.

Bakgrunnen for disse hypotesene er at flere andre eksperimentelle studier har påvist at kvinner og menn responderer forskjellig på konkurranse. Disse kjønnsforskjellene er rettet mot både reaksjonen og preferansen for å opptre under slike miljøer. Blant annet fant Gneezy m.fl. (2003) at menn blir mer effektive under konkurransepress enn kvinner. Niederle og Vesterlund (2007) konkluderte med at kvinner har lavere preferanser for å velge konkurranseutsatte miljø, mens menn har høyere preferanser for slike miljøer. Flory m.fl. (2012) fant at kvinner var mindre tilbøyelige til å søke på en jobb med konkurransebasert avlønning enn hva menn var. Når kvinner arbeider i situasjoner hvor deres ytelse vil bli evaluert eller sammenlignet med andres, forventer de å gjøre det dårligere enn menn.

Kvinner opplever av disse situasjonene er at deres egen selvtillit blir lavere under slike forhold (Lenny, 1977). Battle (1966) konkluderte med at jentene i syvendeklasse forventet å gjøre det dårligere i engelsk enn guttene. En annen studie fant at kvinner i høyere grad enn menn undervurderer sine prestasjoner (Smith, 1959). Regula og Hollander (1968) fant at kvinner var mindre trygge på sine besvarelser av en quiz, og følte oftere at de hadde gjort feil.

Datasettet som er brukt for å besvare hypotesene består av 2355 respondenter, 57 prosent (1331) er kvinner, mens 43 prosent (1004) er menn. Resultatene som fremkommer fra regresjonsanalysene påpeker at menn i større grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som konkurranseorientert, og de opplever i mindre grad arbeidsmiljøet som avslappet og behagelig, og oppmuntrende og støttende. Dette er konsistent med tidligere eksperimentelle studier, og dette bidrar til å styrke teorien om at menn i høyere grad har en preferanse for konkurranseutsatte miljøer enn kvinner. Dette kan tyde på at menn velger yrker som er preget av konkurranse.

Videre viser resultatene at menn i høyere grad enn kvinner mener at de med en gang klarer å avgjøre om de har utført et godt eller dårlig arbeid, noe som kan tyde på at menn er mer selvsikre når raske avgjørelser skal tas, og kan opptre som tryggere på sine beslutninger. Dette er egenskaper som er viktige når man skal søke på lederstillinger eller nye jobber. Motsatt er resultatet i vurdering av egen arbeidsmengde, ved at menn i mindre grad enn kvinner oppgir at de er fornøyde med utført arbeidsmengde. Det ble ikke påvist kjønnsforskjeller i hvor fornøyde arbeidstakerne er med kvaliteten på arbeidet, og deres evne til å løse problemer som dukker opp underveis i arbeidet.

Videre i oppgaven presenteres bakgrunnsliteraturen for de seks nevnte hypotesene, etterfulgt av en presentasjon av datainnsamlingsmetode, beskrivelser av variablene, og valg av analysemetode. Etterpå beskrives de empiriske resultatene med påfølgende diskusjon av resultatene. Til slutt kommer konklusjonen.

## 2. Litteraturbakgrunn og hypoteser

### 2.1 Selvtillit i egen forventningsprestasjon og vurdering av egne evner

Oxford Reference definerer begrepet selvtillit som personens tro på egne evner til å prestere eller sagt på en annen måte må personene ha tro på og være trygg på seg selv, ha tillit til egne evner og avgjørelser, enten det er generelt eller i en gitt situasjon eller aktivitet.

Ifølge Maccoby og Jacklin (1974) fant de ingen kjønnsforskjeller når det gjaldt egenskaper relatert til prestasjon, som generelle intellektuelle og akademiske evner, og generell selvfølelse. De fant derimot kjønnsforskjeller når det gjaldt selvtillit, i form av egen prestasjonsforventning og i vurdering av egen evne. Selvtilliten fremstod lavere hos kvinner enn hos menn. Andre studier har også påpekt like resultater. Battle (1966) konkluderte med at jentene i syvendeklasse hadde lavere forventninger i faget engelsk enn guttene. I en annen studie ble det benyttet ulike intellektuelle oppgaver for å anslå forskjeller i forventninger til egen prestasjon. Flere kvinner enn menn gav uttrykk for lavere forventning til seg selv før oppgaveløsningen i hvert tilfelle. I de tilfeller hvor det var mulig å fastslå ferdighetsnivået, hadde menn en tendens til å anslå sine fremtidige prestasjoner over faktisk prestasjon, mens kvinner hadde en tendens til å anslå sine fremtidige prestasjoner under faktisk prestasjon (Smith, 1959). Feather og Simon (1973) rapporterte at kvinner hadde lavere forventning enn menn til å gjøre det bra i anagramsoppgaver. Montanelli og Hill (1969) fant at jentene i femteklasse forventet å gjøre det dårligere enn gutter i klinkekulespill.

Det kan tyde på at det er en sammenheng mellom type oppgave og selvsikkerhet, ved at menn i større grad enn kvinner er mer selvsikre i usikre situasjoner, og oppgaver som er mer mandige, eksempelvis innenfor finans (Gneezy, 2008). Barber og Odean (2001) skulle se om det var kjønnsforskjeller når det gjaldt handel i de finansielle markedene. De fant at menn handlet 45 prosent mer enn kvinnene. En lignende studie utført av Estes og Hosseini (1988) gikk ut på at deltakerne skulle undersøke et hypotetisk regnskap, og deretter å bestemme hvor mye de ønsket å investere. Etterpå skulle de avgjøre om de hadde foretatt en riktig beslutning. De fant at kvinner var mindre trygge på beslutningene sine enn menn. Regula og Hollander (1968) fant også at kvinner i motsetning til menn var mindre trygge på hvordan de hadde gjort det i en quiz. De følte oftere at beslutningen deres var feil, og hadde lavere grad av tilfredshet etter endt eksperiment. Kjønnsforskjellen forsvant derimot når en klar tilbakemelding ble gitt, der kvinner ble like selvsikre som menn. Almås m.fl. (2012) konkluderte med at det ikke var



noen kjønnsforskjeller mellom norske jenter og gutter i niendeklasse når det gjaldt selvsikkerhet i konkurranse.

Lenny (1977) påpeker at kvinner kan oppleve lavere selvtillit når sosial sammenligning eller sosial evaluering vektlegges i en situasjon. Når kvinner arbeider alene, og i en situasjon hvor deres ytelse ikke blir sammenlignet med andres, forventes det at kvinner gjør det like bra som menn. I situasjoner hvor sosiale aspekter vektlegges, forventes det at kvinner gjør det dårligere enn menn. En slik situasjon vil påvirke kvinners selvtillit, ved at kvinner opplever å ha lavere selvtillit når deres arbeid enten blir sammenlignet eller vurdert av andre (Lenny, 1977).

Dunning og Ehrlinger (2003) fant at både kvinners og menns utførelse på en vitenskapelig quiz var lik, men at kvinner underestimerte sine evner, noe som medførte at færre kvinner enn menn valgte å delta i den vitenskapelige konkurransen. Kvinner vurderte seg selv mer negativt enn menn, der kvinner gav seg i snitt 6,5 av 10 på spørsmålet om hvilket nivå de mente deres generelle vitenskapelige evner var, mens menn gav seg i snitt 7,6. Deretter skulle de vurdere hvor godt de hadde besvart spørsmålene. Kvinner mente i snitt 5,8 av 10, mens menn i snitt mente 7,1. Uten å vite deres resultat skulle deltakerne videre bestemme om de ønsket å være med på en vitenskapelig konkurranse. Kvinner var mye mer sannsynlig til å avstå enn menn. 49 prosent av kvinnene valgte konkurranse, mens 71 prosent av mennene valgte det samme. Niederle og Vesterlund (2007) fant også at menn var mer selvsikre enn kvinner til sin relative prestasjon, noe var en av grunnene til at flere menn valgte et konkurranseutsatt miljø.

## **2.2 Konkurranseatferd**

Konkurranse er en sosial prosess hvor enkeltindivider står ovenfor de samme utfordringene. Prestasjonene som oppnås blir vurdert og sammenlignet med hverandre, og ut ifra dette vil den eller de beste bli belønnet. For at en situasjon skal kunne kalles konkurranse må det være minst to individer involvert. Individene må være på samme nivå og det må være en viss spenning mellom dem. Videre må det brukes en standard for å kunne sammenligne dem, og ikke minst må det være noe å konkurrere om (Thorbjørnsen, 2008).

Allerede i barnealder velger gutter leker som er preget av konkurranse, mens jenter velger leker som ikke har en definert slutt. Disse kjønnsforskjellene vil øke i tenårene og videre i voksen alder (Maccoby, 1998). Hvordan en presterer under konkurranseutsatte omgivelser er påvist å påvirke kvinner og menn ulikt. Gneezy m.fl. (2003) konkluderte med at kvinner kan være mindre effektive under konkurrerende miljøer enn menn. Bakgrunnen for denne konklusjonen var at det under et ikke-k konkurrerende miljø var ingen kjønnsforskjeller på prestasjonen, mens under et konkurranseutsatt miljø reagerte menn med ekstra innsats. Gneezy og Rustichini (2004) konkluderte med samme resultat når israelske barn i femteklasse skulle springe først separat, og deretter sammen med en på samme nivå. Guttenes ytelse ble forbedret med 0,163 sekunder, mens jentene sprang 0,015 sekunder senere. Det var ingen kjønnsforskjeller når de sprang alene.

Når det gjelder valget mellom konkurransebasert avlønning eller ikke-konkurransebasert avlønning kan det tyde på at kvinner og menn har ulike preferanser. Studien til Gneezy og Vesterlund (2007) resulterte i at hele 73 prosent av mennene valgte konkurransebasert avlønning mens 65 prosent av kvinnene valgte ikke-konkurransebasert avlønning. Det var derimot ingen signifikante kjønnsforskjeller med hensyn til prestasjoner. Flere menn som presterte dårlig valgte konkurransebasert avlønning, mens flere kvinner som presterte godt valgte ikke-konkurransebasert avlønning. Almås m.fl. (2012) konkluderte med same resultat ved en eksperimentell studie av norske niendeklasseelever. Utførelsen var nokså lik som i studien av Gneezy og Vesterlund (2007). Sutter og Rutzler (2010) fant også det samme resultatet hos barn i alderen 3-18 år. Her kunne de velge mellom to ulike aktiviteter og deretter velge om de ønsket et ikke-konkurrerende eller konkurrerende betalingssystem. I begge aktivitetene var det flere gutter enn jenter som valgte et konkurranseutsatt miljø. Flory m.fl. (2010) ønsket å se hvordan preferansen til deltakerne ble endret etter at informasjonen om lønningssystemene ble kjent. Deltakerne fikk blant annet høre at lønnen var 15 dollar i timen, andre at den var 13,5 dollar i grunnlønn og 3 dollar i bonus, avhengig av prestasjon. En annen modell var en grunnlønn på 12 og en bonus på 6 dollar, og en siste modell hvor bonus ble regnet på ut bakgrunn av arbeid i en gruppe. I alt var det 6799 som søkte på stillingene. Etter lønningssystemet ble kjent ble tallet redusert til 4097, hvor 1566 av de som trakk seg var kvinner og 1136 var menn. Resultatet ble at menn var 94 prosent mer tilbøyelige til å fortsette å søke på jobben etter at de hørte om den prestasjonsbestemte lønnen. Hvorvidt denne kjønnsforskjellen ved konkurranseevne skyldes miljøpåvirkninger eller biologiske faktorer eller begge er ennå usikkert (Gneezy, 2008). Gneezy og Leonard (2009) ønsket å se hvilken

effekt kulturelle forhold hadde på viljen til å konkurrere ved å se på to helt ulike kulturer; den patriarkalske stammen i Tanzania, som var dominert av menn, og den matrilineære stammen i India, som var dominert av kvinner. Oppgaven gikk ut på å kaste en tennisball i en bøte. Før oppgaven ble utført skulle de velge mellom betaling gjennom stykkesats eller konkurranse. Hos den matrilineære stammen resulterte det at flere kvinner enn menn valgte turnering (henholdsvis 54 og 39 prosent). Mens hos den patriarkalske stammen var det flere menn enn kvinner som valgte turnering (henholdsvis 50 og 25 prosent). Det kan tyde på at den sosiale rammen rundt en bestemt kultur kan ha innvirkninger på hvordan kjønnene oppfører seg under konkurranseutsatte omgivelser.

Kvinnes hormonelle svingninger kan påvirke valget til å delta i en konkurranse. Gjennom menstruasjonssyklusen vil det hormonelle nivået av østrogen og progesteron variere (Colarelli, 2006). Chen m.fl. (2005) ønsket å se hvordan menstruasjonen påvirket kvinnenenes konkurranseevne under en auksjon. De fant ingen kjønnsforskjeller under menstruasjonen, når nivået av både østrogen og progesteron er på sitt laveste. I andre fase av menstruasjonssyklusen når både østrogen og progesteron er på sitt høyeste fant de kjønnsforskjeller i hvordan kvinner og menn bøy. Wozniak m.fl. (2010) påpekte også det samme resultatet. Kvinner i en lav hormonell fase hadde større sannsynlighet for å velge konkurranse enn når de var inni i en høy hormonell fase.

## 2.3 Hypoteser

På bakgrunn av litteraturen ovenfor skal jeg se nærmere på følgende hypoteser:

- H<sub>1A</sub>: Menn jobber i større grad enn kvinner i et konkurranseorientert arbeidsmiljø.
- H<sub>1B</sub>: Menn jobber i mindre grad enn kvinner i et avslappet og behagelig, eller oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø.
- H<sub>2A</sub>: Menn er mer fornøyd enn kvinner med kvaliteten på arbeidet de utfører.
- H<sub>2B</sub>: Menn er mer fornøyd enn kvinner med mengde arbeidet de får gjort.
- H<sub>2C</sub>: Menn er mer fornøyd enn kvinner med sine evner til å løse problemer som dukker opp.
- H<sub>2D</sub>: Menn kan oftere enn kvinner umiddelbart å avgjøre om de har gjort et godt eller dårlig arbeid.

### 3. Data og empirisk strategi

#### 3.1 Innsamlingsmetode

Dataene som anvendes ble innhentet i forbindelse med forskningsprosjektet ”Den nye arbeidsplassen: arbeid, helse og deltakelse i det nye arbeidslivet”. Innsamlingsperioden foregikk fra 2004 til 2009. Ulike bedrifter i Norge ble kontaktet og tilbudt om å få bli med i undersøkelsen. Noen bedrifter valgte selv å ta initiativ og spørre om å få bli med. Bedriftene som deltok fikk som takk utlevert skriftlige rapporter og muntlige presentasjoner av resultatene, som et verktøy i organisasjonsutvikling og overvåking av et organisatorisk arbeidsmiljø. Det ble bevisst gjort et valg der en ikke ville ha med bedrifter innenfor olje og industri, bygg og anlegg. Utvalget er dermed ikke gjort tilfeldig noe som gjør utvalget mindre representativ for populasjonen.

Ansatte og ledere i selskapene ble først informert om spørreundersøkelsen på organisasjonsnivå. Deretter ble alle ansatte med unntak av de sykemeldte tilsendt et brev med informasjon om undersøkelsen. Brevet inneholdt informasjon som forklarte målet med undersøkelsen, og forsikret om at alle svarene ville bli behandlet konfidensielt i henhold til de generelle retningslinjer og spesifikke lisens fra det norske datatilsynet. Deltakerne fikk enten en personlig kode for innlogging på den web-baserte spørreundersøkelsen, eller en papirutgave av undersøkelsen med ferdig stemplet konvolutt. Den web-baserte spørreundersøkelsen ble utarbeidet av det nasjonale arbeidsmiljøinstitutt. Ansatte fikk anledning til å fylle ut spørreskjemaet på jobb, men det var også mulig å fylle det ut hjemme eller et annet sted. I tillegg kunne en logge seg inn ubegrenset enten for å endre svarene eller for å fullføre spørreundersøkelsen.

Spørreskjemaet samlet inn informasjon om bakgrunnsinformasjon, arbeidsorganisering, psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet, organisasjonsendringer, holdning til arbeid, personlighet, fysisk aktivitet, røyking, alkoholbruk, psykisk helse, mestring av arbeid, arbeidsevne og helseplager. De deltakende selskapene leverte lister som inneholdt informasjon om adresse, alder, kjønn, avdeling og klassifisering av yrker for alle ansatte i forkant av undersøkelsen. Det ble sendt ut spørreskjema til totalt 10747 arbeidstakere. Spørreskjemaet var tidskrevende og omfattende, dermed var det flere som ikke hadde svart eller bare delvis svart. Den totale svarprosenten var på 53,4 prosent (5007).

Denne oppgaven er basert på deler av denne spørreundersøkelsen der utvalget består av arbeidstakere fra flere yrker i Norge, både fra den offentlige og private sektoren. Flere hadde ikke svart på spørsmål som skal brukes i min analyse. Disse skjemaene ble dermed fjernet slik at resultatet skal være så pålitelig som mulig. Mitt utvalg endte på 2335 respondenter, hvor kvinner utgjorde 57 prosent (1331) og menn 43 prosent (1004). Svarene er fra arbeidstakere i 58 bedrifter, hvor 32 var private bedrifter og 26 offentlige bedrifter.

## 3.2 Beskrivelse av variablene

### 3.2.1 Avhengige variabler

For å kunne estimere i hvilken grad arbeidsmiljøet til arbeidstakeren var preget av konkurranse ble følgende spørsmål benyttet; ”Hvordan er klimaet på din arbeidsplass?”. Under spørsmålet var det en liste over ulike karakteristikk hvor blant annet ”Konkurranseorientert” var et av dem. Her kunne de velge mellom fem ulike svaralternativer, ”Svært lite eller ikke i det hele tatt” (1), ”Nokså lite” (2), ”Noe” (3), ”Nokså meget” (4) og ”Svært meget” (5). Figur 1 viser hvordan dette spørsmålet ble stilt til arbeidstakerne.

### ORGANISASJONSKLIMA

Hvordan er klimaet på din arbeidsplass?

	Svært lite eller ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså meget	Svært meget
	1	2	3	4	5
<i>Konkurranseorientert</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Oppmuntrende og støttende</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Avslappet og behagelig</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figur 1: Utdrag fra spørreskjemaet som blir brukt til å avgjøre om arbeidsplassen ble sett på som konkurranseorientert eller ikke.

For å estimere om arbeidstakerens arbeidsmiljø ikke var preget av konkurranse ble også karakteristikk som ”Avslappet og behagelig” og ”Oppmuntrende og støttende” benyttet. Videre vil disse variablene bli referert til som ”konkurranseorientert”, ”avslappetbehagelig” og ”oppmuntrendestøttende”. Merk at dette er individenes egne karakteristikk av arbeidsmiljøet. Det innebærer at samme arbeidsmiljø kan beskrives som svært konkurranseorientert av noen arbeidstakere og lite konkurranseorientert av andre arbeidstakere.

For å estimere i hvilken grad arbeidstakeren vurderte egen arbeidsinnsats ble det benyttet fire ulike spørsmål hvor arbeidstakerne kunne velge mellom fem ulike svaralternativer, ”Meget sjeldent eller aldri” (1), ”Nokså sjeldent” (2), ”Av og til” (3), ”Nokså ofte” (4) og ”Meget ofte eller alltid” (5). Figur 2 viser hvordan dette spørsmålet ble stilt til arbeidstakerne.

## MESTRING AV ARBEIDET

	SETT KUN ETT KRYSS PER LINJE				
	Meget sjeldent eller aldri	Nokså sjeldent	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
	1	2	3	4	5
Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er du fornøyd med mengden arbeid du får gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort et godt eller dårlig arbeid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figur 2: Utdrag fra spørreskjemaet som blir brukt for å estimere arbeidstakerens vurdering av egen arbeidsinnsats.

Den første variabelen ”kvalitet” ble målt ved spørsmålet ”Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?”, den andre variabelen ”mengde” ble målt ved spørsmålet; ”Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?”, variabelen ”problemløsning” ble målt ved å benytte følgende spørsmål; ”Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?”, og den siste variabelen ”avgjørelsebradårlig” ble estimert ved å benytte følgende spørsmål; ”Kan du selv umiddelbart avgjøre om du har gjort godt eller dårlig arbeid?”.

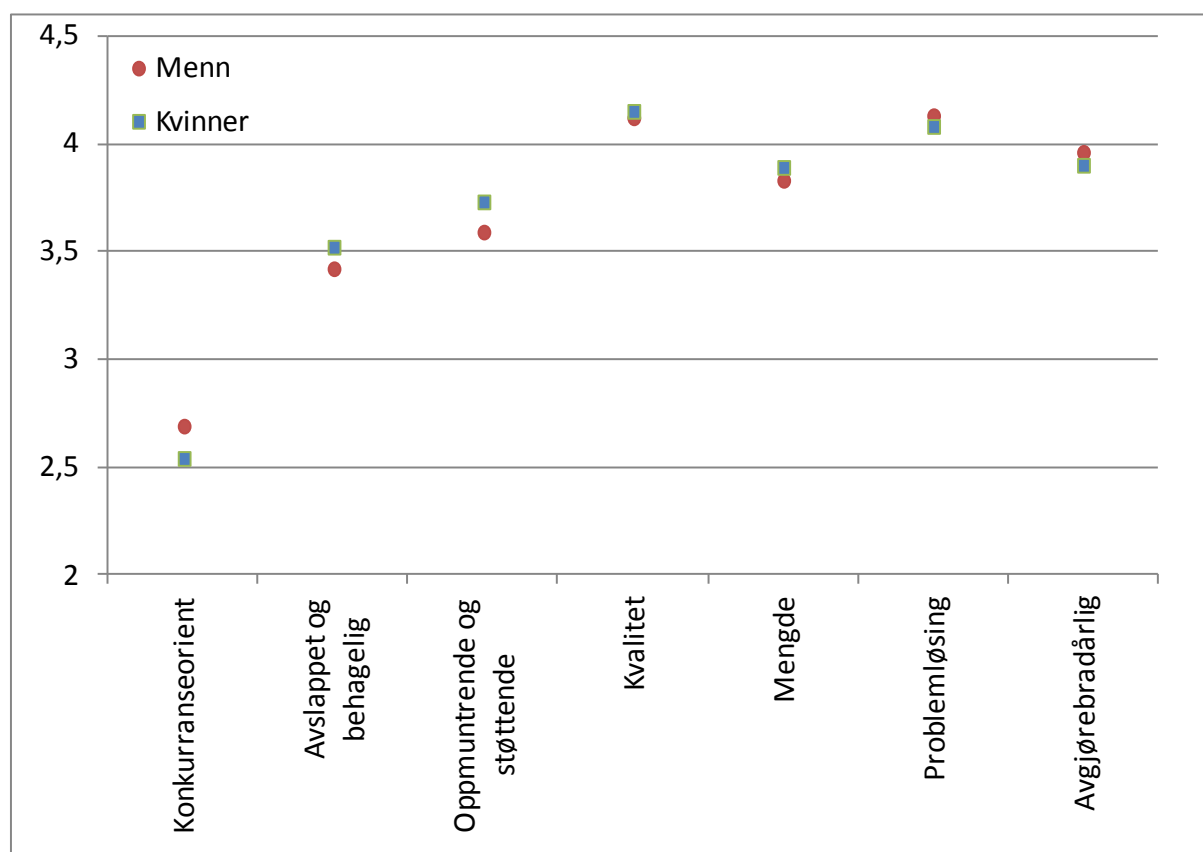
### 3.2.2 Uavhengige variabler

Variabelen kjønn ble målt ved hjelp avkrysning hvor de kunne velge mellom mann (1) eller kvinne (2). For å estimere hvilken effekt kvinner og menn har på de avhengige variablene ble kjønnsvariabelen omkodet til en dummy variabel. En dummy variabel kan enten ha verdien 1 eller 0 (Wooldridge, 2009). I dette tilfellet vil kvinner ha verdien 1, mens menn har verdien 0. Denne vil bli referert til som ”kvinne” i tabellene. Det er denne variabelen en er mest interessert i, men en vil også benytte flere kontrollvariabler, blant annet variabelen ”alder” som ble målt ved spørsmålet ”Hva er ditt fødselsår?”. Fødselsåret ble senere omkodet til deres alder, og deretter kategorisert inn i seks grupper; 18-20, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60 og 61-70. For å måle utdanning ble det benyttet følgende spørsmål: ”Formell utdannelse (i antall år)”. Hvor en kunne velge mellom fire ulike svaralternativer; ”Grunnskole (1-9år)” (1), ”Videregående skole eller yrkesskole (10-12 år)” (2), ”Høgskole eller universitet (13-16 år)”

(3) og ”Høyere universitetsgrad (>16 år)” (4). Variabelen ”lederdummy” ble målt ved spørsmålet ”Har du lederansvar?”. Hvor en kunne velge mellom tre ulike svaralternativer, ”Toppleder” (1), ”Mellomleder” (2) og ”Ikke noe lederansvar” (3). Denne ble videre omkodet til en dummyvariabel hvor både toppleder og mellomleder ble gitt verdien 1, mens ikke noe lederansvar fikk verdien 0. Lønnsvariabelen ble målt ved spørsmålet ”Hvilken samlet inntekt hadde du i dette året?”. Denne variabelen vil være en kontinuerlig variabel, og vil bli referert til som lønnsinntekt.

### 3.2.3 Deskriptiv statistikk

Figur 3 viser gjennomsnittsverdien for de avhengige variablene i spørreundersøkelsen basert på tabell A i appendikset. Man kan se at det er visse forskjeller i besvarelsene til kvinner og menn.



Figur 3: Statistisk oppsummering av de avhengige variablenes gjennomsnittsverdi for kvinner og menn.

Den første avhengige variabelen er konkurranseorientert. I Figur 3 kan man se at gjennomsnittsmannen opplever at arbeidsmiljøet er mer konkurranseorientert sammenlignet med gjennomsnittkvinnens. Videre er det også ulikheter i et avslappet og behagelig

arbeidsmiljø, hvor gjennomsnittsmannen i lavere grad opplever arbeidsmiljøet som avslappet og behagelig. Denne forskjellen finner man også i et oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø, der menn i gjennomsnitt opplever arbeidsmiljøet i lavere grad som oppmuntrende og støttende.

Når man sammenligner hvor fornøyd kvinner og menn i snitt er med kvaliteten på utført arbeid ser man at forskjellene er minimale. Det er litt større forskjeller i hvor fornøyd arbeidstakerne er med utført mengde arbeid, der menn i snitt er litt mindre fornøyd enn kvinner. Videre ser man at menn i snitt er mer fornøyd med sin evne til å løse problemer som dukker opp. I den siste avhengige variabelen ser man at menn i snitt mener de i høyere grad enn kvinner med en gang klarer å avgjøre de har utført et bra eller dårlig arbeid.

Uavhengige variabler	Menn	Kvinner	Alle
Utdanning	2,86 (0,825)	2,84 (0,755)	2,84 (0,788)
Fødselsår	1965,82 (11,129)	1964,32 (10,380)	1964,97 (10,731)
Lederdummy	2,65 (0,550)	2,83 (0,419)	2,75 (0,487)
Lønnsinntekt	446219,883 (290098,21)	344872,38 (211372,70)	388685,42 (253452,72)

Tabell 1: Statistisk oppsummering av de uavhengige variablene med gjennomsnittsverdi øverst i hver celle og standardavviket i parentes.

I Tabell 1 finner man kontrollvariablene utdanning, fødselsår, lederansvar og lønnsinntekt. Både variablene fødselsår og utdanning er nokså like hos begge kjønnene. Går man videre ned i tabellen og ser på lederansvar ser man store forskjeller på kvinner og menn. Dette indikerer at gjennomsnittkvinnen har 4 prosent mindre sannsynlighet for å ha lederansvar. Det er også store forskjeller i lønnsinntekten, hvor gjennomsnittsmannen tjener 101347,5 kroner mer enn kvinnen.

### 3.3 Empirisk strategi

For å teste hypotesene i kapittel 2.3 benyttes en multipleregresjonsanalyse. Dette er fordi en ønsker å kontrollere for flere uavhengige variabler samtidig som en undersøker virkningen av kjønn på den avhengige variabelen (Wooldridge, 2009). For å undersøke om menn i større



grad enn kvinner jobber i et konkurranseorientert arbeidsmiljø (Hypotese H<sub>1A</sub>) estimerer jeg følgende ligninger:

$$(1) \text{Konkurranseorientert} = \beta_0 + \beta_1 \text{kvinne} + \beta_2 \text{alder} + \beta_3 \text{utdanning} + u$$

$$(2) \text{Konkurranseorientert} = \beta_0 + \beta_1 \text{kvinne} + \beta_2 \text{alder} + \beta_3 \text{utdanning} + \beta_4 \text{lønnsinntekt} + \beta_5 \text{lederdummy} + u$$

Her er konkurranseorientert den avhengige variabelen, mens både kvinne, alder, utdanning, lønnsinntekt og lederdummy er de uavhengige variablene.  $\beta_0$  representerer hvor på y-aksen linjen treffer, mens  $\beta_1$ -  $\beta_5$  er parameterne for de uavhengige variablene og gir en indikasjon på hvilken estimert effekt, positiv eller negativ, den uavhengige variabelen har på den avhengige variabelen, alt annet holdt konstant.  $u$  er feilleddet i modellen, og sier noe om hvor mye av de uavhengige variablene som kan forklares av den avhengige variabelen (Wooldridge, 2009).

Koeffisienten av hovedinteresse i likning (1) er  $\beta_1$  som angir forskjellen i graden av konkurranseorientering i arbeidsmiljøet mellom kvinner og menn. Et signifikant negativt estimat av  $\beta_1$  vil være konsistent med hypotese H<sub>1A</sub>. I likning (2) tester jeg om estimatet av  $\beta_1$  er robust når jeg inkluderer kontrollvariabler for lederansvar og lønnsinntekt. Jeg vil tilsvarende estimere likning (1) og (2) for de andre avhengige variablene i Tabell 2 og Tabell 3.

Det ble testet for multikollinearitet mellom de ulike uavhengige variablene ved å utføre en korrelasjon mellom dem. Ingen av de uavhengige variablene hadde en korrelasjon på 0,7 eller høyere, så det er dermed ikke fare for multikollinearitet (Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2004).

## 4. Empirisk resultat

I denne delen presenterer jeg resultatene fra regresjonsanalysene. Resultatene vil bli beskrevet i to tabeller: Tabell 2 og Tabell 3. Modellene i Tabell 2 og 3 er resultatet fra regresjonsanalysene med likning (1) og (2).

### 4.1 Opplevd arbeidsmiljø

Tabell 2 er resultatene fra regresjonsanalysene som skal avdekke kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø.

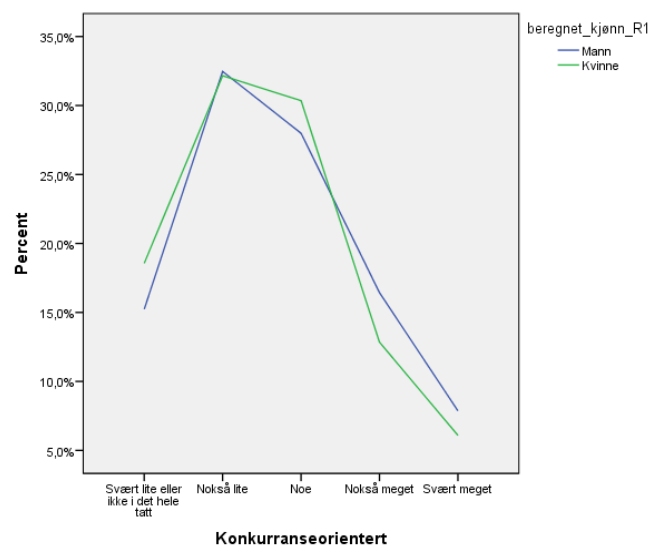
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Likning (1)	Likning (2)	Likning (1)	Likning (2)	Likning (1)	Likning (2)
Avhengige variabler	Konkurransorientert		Avslappetbehagelig		Oppmuntrendestøttende	
Uavhengige variabler						
β <sub>0</sub>	2,982	2,901	3,253	3,101	3,481	3,423
Kvinne	-0,139** (0,047)	-0,086* (0,049)	0,105*** (0,040)	0,106** (0,041)	0,151*** (0,039)	0,192*** (0,040)
Alder	-0,005 (0,021)	-0,021 (0,021)	0,006 (0,017)	0,004 (0,018)	-0,052*** (0,017)	-0,062*** (0,017)
Utdanning	-0,095*** (0,030)	-0,110*** (0,030)	0,099*** (0,025)	0,098*** (0,025)	0,104*** (0,024)	0,092*** (0,024)
Lønnsinntekt		3,416E-7*** (0,000)		5,620E-8 (0,000)		1,993E-7 (0,000)
Lederdummy		0,102* (0,058)		-0,030 (0,049)		0,127*** (0,048)
Δ r <sup>2</sup>	0,007	0,016	0,008	0,010	0,017	0,025

Tabell 2: Regresjonsanalyse av kjønnsforskjeller i opplevd arbeidsmiljø. Merknader: Hver kolonne er en egen regresjon. Standardfeil er vist i parentesene. Signifikansnivået er vist med følgende notasjoner: \* $p < 0,10$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,01$ .

#### 4.1.1 Konkurransorientert arbeidsmiljø

I modell 1 kan vi se at menn i større grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som konkurransorientert. Vi ser at grad av konkurransorientering er 0,139 enheter større for mannen enn for kvinnen. Kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 5 prosent nivå.

Videre i modell 2 ved å inkludere både lederdummy og lønnsinntekt kan man se at kvinne fremdeles har en negativ effekt på konkurranseorientert. Det vil si at kvinne reduserer konkurranseorientert med 0,086 enheter. Dette tilsvarer 13 prosent av standardavviket i konkurranseorientert. Denne kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 10 prosent nivå. Resultatene i modell 1 og 2 er konsistente med hypotese  $H_{1A}$ . I Figur 4 blir kjønnsforskjellen bedre illustrert, hvor man kan se at menn i høyere grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som konkurranseorientert. Det er flere kvinner som opplever deres arbeidsmiljø som ”svært lite eller ikke i det hele tatt”, ”nokså lite” og ”noe” konkurranseorientert, mens menn opplever deres arbeidsmiljø som ”nokså meget” og ”svært meget” konkurranseorientert.



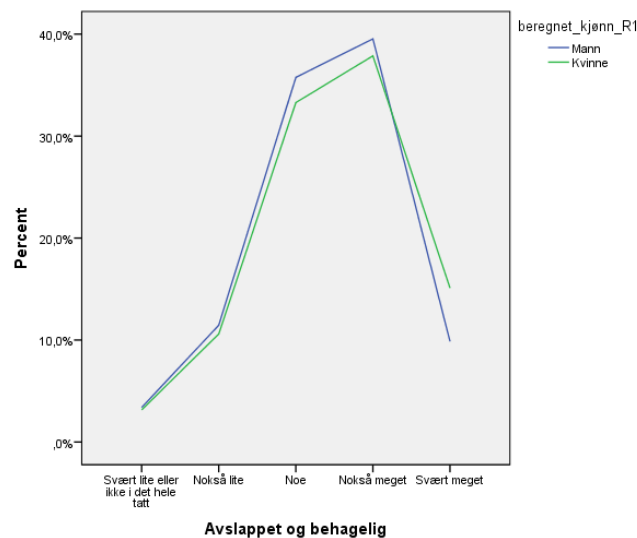
**Figur 4: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om klimaet på arbeidsplassen er konkurranseorientert.**

Fra modell 1 og 2 kan man også se at der er en signifikant negativ samvariasjon mellom utdanning og konkurranseorientert. Det vil si når utdanning øker med en enhet vil graden av konkurranseorientering bli redusert med henholdsvis 0,095 enheter og 0,110 enheter, og er begge statistisk signifikante ved 1 prosent nivå. Videre ser man en signifikant positiv samvariasjon mellom lederdummy og konkurranseorientert, og mellom lønnsinntekt og konkurranseorientert. Grad av konkurranseorientering er 0,102 enheter høyere for toppledere og mellomledere enn dem med ikke lederansvar, og er statistisk signifikant ved 10 prosent nivå. Arbeidstakere med høyere lønnsinntekt opplever høyere grad av konkurranseorientering, og er statistisk signifikant ved 10 prosent nivå.

#### 4.1.2 Avslappet og behagelig arbeidsmiljø

Fra modell 3 ser man at menn i mindre grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som avslappet og behagelig. Vi ser at grad av avslappet og behagelig arbeidsmiljø er 0,139 enheter mindre for mannen enn for kvinnen. Kjønnforskjellen er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

I modell 4 når man inkluderer både lederdummy og lønnsinntekt ser en at menn fremdeles har en negativ effekt på avslappetbehagelig. Det vil si at kvinne øker avslappetbehagelig med 0,106 enheter. Dette tilsvarer 11 prosent av standardavviket i et avslappet og behagelig arbeidsmiljø. Denne kjønnforskjellen er statistisk signifikant ved 5 prosent nivå, og resultatene i modell 3 og 4 er konsistent med hypotese  $H_{1B}$ . Denne kjønnforskjellen er bedre illustrert i Figur 5, hvor man ser at menn i mindre grad enn kvinner opplever arbeidsmiljøet som avslappet og behagelig. Menn opplever i større grad enn kvinner at deres arbeidsmiljø er ”svært lite eller ikke i det hele tatt”, ”nokså lite” og ”noe” avslappet og behagelig, mens kvinner oppgir at de opplever det som ”nokså meget” og ”svært meget” avslappet og behagelig.



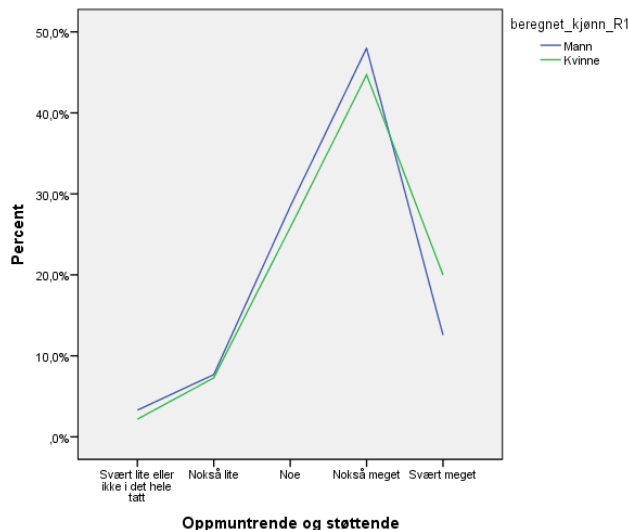
Figur 5: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om klimaet på arbeidsplassen er avslappet og behagelig.

Fra modell 3 og 4 kan man også se en signifikant positiv samvariasjon mellom utdanning og avslappetbehagelig. Dette innebærer at når utdanning øker med 1 enhet medfører det at arbeidsmiljøet i større grad blir avslappet og behagelig med henholdsvis; 0,099 enheter og 0,098 enheter, og er begge statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

### 4.1.3 Oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø

I modell 3 kan man se at menn i mindre grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som oppmuntrende og støttende. Vi ser at grad av oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø er 0,105 enheter mindre for mannen enn for kvinnen. Kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

Videre i modell 4 ved å inkludere både lederdummy og lønnsinntekt ser man at kvinne fremdels har en positiv effekt på oppmuntrendestøttende, noe som innebærer at kvinne øker et oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø med 0,106 enheter. Dette tilsvarer 16 prosent av standardavviket i oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø. Denne kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 5 prosent nivå, og er konsistent med hypotesen  $H_{1B}$ . Figur 6 illustrerer kjønnsforskjellen bedre, hvor menn i lavere grad enn kvinner opplever arbeidsmiljøet som oppmuntrende og støttende. Menn oppgir at de i høyere grad opplever arbeidsmiljøet som ”svært lite eller ikke i det hele tatt”, ”nokså lite”, ”noe” og ”nokså meget” oppmuntrende og støttende, mens kvinner oppgir at de ”svært meget” opplever at arbeidsmiljøet er oppmuntrende og støttende.



Figur 6: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om klimaet på arbeidsplassen er oppmuntrende og støttende.

Videre i modell 5 og 6 kan man også se en signifikant positiv samvariasjon mellom utdanning og oppmuntrendestøttende. Det vil si når utdanning øker med en enhet medfører det at et arbeidsmiljø oppleves som mer oppmuntrende og støttende med henholdsvis 0,151 enheter, og 0,192 enheter, og er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå. Går man lengre ned i modellene kan man se en signifikant negativ samvariasjon mellom alder og

oppmuntrendestøttende. Når alderen øker medfører det at arbeidsmiljøet blir mindre oppmuntrende og støttende med henholdsvis 0,052 enheter og 0,062 enheter, og er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå. Ved å tilføye to ytterlige variabler i modell 6 ser man en signifikant positiv samvariasjon mellom lederdummy og oppmuntrendestøttende. Personer som enten er toppledere eller mellomledere vil i større grad enn ikke-ledere oppleve at arbeidsmiljøet er mer oppmuntrende og støttende med 0,127 enheter, og er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

## 4.2 Vurdering av egen arbeidsinnsats

Tabell 3 er resultatene fra regresjonsanalysene som skal avdekke hva kjønn betyr for vurdering av egen arbeidsinnsats.

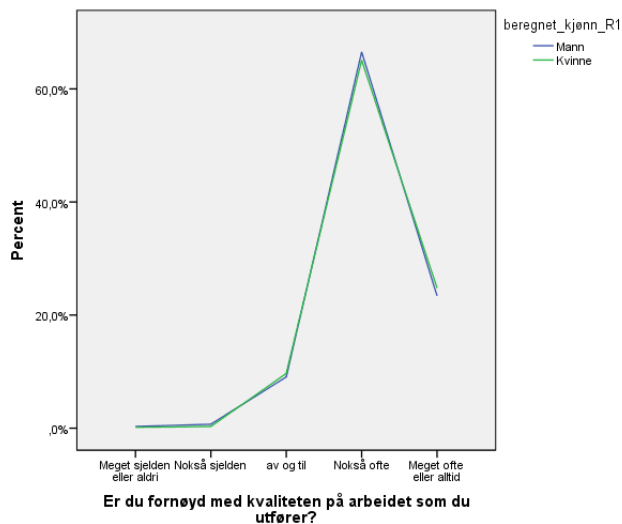
	Modell 1 Likning (1)	Modell 2 Likning (2)	Modell 3 Likning (1)	Modell 4 Likning (2)	Modell 5 Likning (1)	Modell 6 Likning (2)	Modell 7 Likning (1)	Modell 8 Likning (2)
Avhengige variabler	Kvalitet		Mengde		Problemløsning		Avgjørebradårlig	
Uavhengige variabler								
β <sub>0</sub>	4,486	4,489	4,205	4,201	4,175	4,150	4,158	4,148
Kvinne	0,021 (0,025)	0,023 (0,026)	0,052 (0,032)	0,059* (0,033)	-0 ,055 (0,026)	-0,031 (0,027)	-0,084*** (0,031)	-0,075** (0,032)
Alder	0,000 (0,011)	0,001 (0,011)	0,011 (0,014)	0,011 (0,014)	0,016 (0,011)	0,013 (0,011)	0,047*** (0,013)	0,046*** (0,014)
Utdanning	-0,021*** (0,015)	-0,128*** (0,016)	-0,145*** (0,020)	-0,147*** (0,020)	-0,036** (0,016)	-0,042** (0,016)	-0,127*** (0,019)	-0,129*** (0,019)
Lønnsinntekt		-5,794E-8 (0,000)		-2,951E-8 (0,000)		2,539E-8 (0,000)		1,474E-8 (0,000)
Lederdummy		0,053* (0,030)		0,066* (0,040)		0,134*** (0,032)		0,046 (0,038)
Δ r <sup>2</sup>	0,028	0,028	0,022	0,023	0,004	0,011	0,026	0,026

**Tabell 3: Regresjonsanalyse av vurdering av egen arbeidsinnsats. Merknader: Hver kolonne er en egen regresjon. Standardfeil er vist i parentesene. Signifikansnivået er vist med følgende notasjoner: \*p<0,10; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01.**

### 4.2.1 Kvaliteten på utført arbeid

Fra modell 1 ser man ingen signifikante kjønnsforskjeller i hvor fornøyde arbeidstakerne er med kvaliteten på arbeidet som de utfører. I modell 2 når man inkluderer både lederdummy og lønnsinntekt er kjønnsforskjellen fremdeles ikke signifikant, og er dermed ikke konsistent

med hypotesen  $H_{2A}$ . Dette tilsvarer 3,5 prosent av standardavviket i mengde. Den ikke-eksisterende kjønnsforskjellen er bedre illustrert i Figur 7, hvor både kvinner og menn nesten er identiske med hverandre.

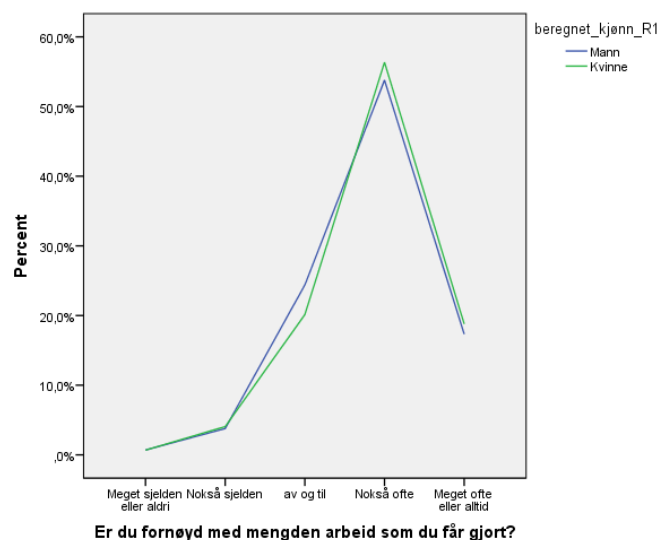


**Figur 7: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om de er fornøyd med kvaliteten på arbeidet som de utfører.**

Fra modell 1 og 2 ser man derimot en signifikant negativ samvariasjon mellom utdanning og kvalitet. Det vil si når utdanning øker med en enhet medfører det at kvalitet reduseres med henholdsvis 0,021 enheter og 0,128 enheter, og er begge statistisk signifikant ved 1 prosent nivå. Videre i modell 2 er det en signifikant positiv samvariasjon mellom lederdummy og kvalitet. Personene som er toppleder eller mellomleder er 0,053 enheter mer fornøyd med kvaliteten på utført arbeid enn dem uten lederansvar, og er statistisk signifikant ved 10 prosent nivå.

#### 4.2.2 Mengde utført arbeid

I modell 3 ser man ingen signifikante kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn i hvor fornøyd de er med mengde arbeid de får gjort, men når man inkluderer lederdummy og lønninntekt i modell 4 blir kjønnsforskjellen signifikant ved 10 prosent nivå. Det innebærer at grad av hvor fornøyd man er med mengde arbeid er 0,059 enheter større for kvinnen enn for mannen. Dette tilsvarer 6 prosent av standardavviket i mengde. Resultatet er ikke konsistent med hypotese  $H_{2B}$ . Kjønnsforskjellen blir illustrert lettere gjennom Figur 8. Menn oppgir i større grad at de "nokså sjelden" og "av og til" er fornøyd med mengde arbeid de får gjort, mens kvinner oppgir at de "nokså ofte" og "meget ofte eller alltid" er tilsvarende.



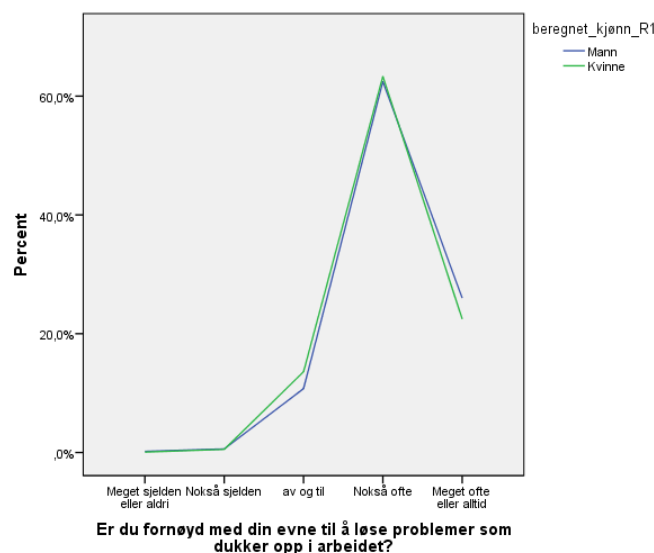
**Figur 8: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om de er fornøyd med mengde arbeid de får gjort**

Fra modell 3 og 4 kan man også se en signifikant negativ samvariasjon mellom utdanning og mengde. Det innebærer når utdanning øker med en enhet reduseres mengde med henholdsvis 0,145 enheter og 0,147 enheter, og er begge statistisk signifikant ved 1 prosent nivå. Videre i modell 4 er det en signifikant positiv samvariasjon mellom lederdummy og mengde. Det at en person enten er toppleder eller mellomleder øker mengde med 0,066 enheter, og reduseres tilsvarende for dem uten lederansvar, og er signifikant ved 10 prosent nivå.

#### 4.2.3 Evne til å løse problemer som dukker opp underveis

Fra modell 5 og 6 ser man at det ikke er noen kjønnsforskjell i deres evne til å løse problemer som dukker opp underveis. Dette tilsvarer 8 prosent av standardavviket i problemløsning. Resultatet er dermed ikke konsistent med hypotese H<sub>2C</sub>. Dette er bedre illustrert i Figur 9. Her kan man se at flere kvinner oppgir at de ”nokså sjelden” er fornøyd med sin evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet, mens de resterende svarfordelingene er nokså like for både kvinner og menn.





**Figur 9: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om dem er fornøyd med sin evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet.**

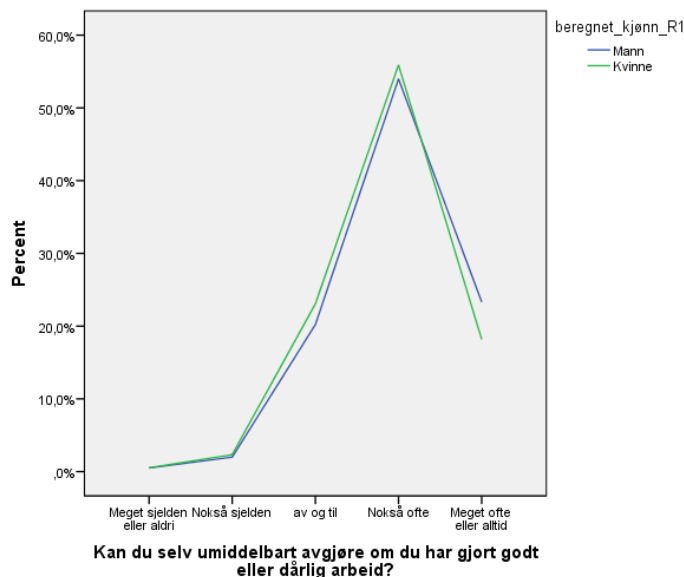
I modell 5 og 6 kan vi se en signifikant negativ samvariasjon mellom utdanning og problemløsning. Når utdanning øker med en enhet medfører det at problemløsning reduseres med henholdsvis 0,036 enheter og 0,042 enheter, og begge er statistisk signifikant ved 5 prosent nivå. I modell 6 ved inkluderer både lederdummy og lønnsinntekt ser man en signifikant positiv samvariasjon mellom lederdummy og problemløsning. Det innebærer at personen som enten er toppleder eller mellomleder vil være mer fornøyd med sin evne til å løse problemer som dukker opp med 0,134 enheter og reduseres tilsvarende for dem uten lederansvar, og er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

#### 4.2.4 Evne til å umiddelbart avgjøre om det er et godt eller dårlig arbeid

I modell 7 kan man se at menn mener at de i større grad enn kvinner med en gang klarer å avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid. Vi ser at grad om man med en gang klarer å avgjøre om det er et godt eller dårlig arbeid er 0,075 enheter større for mannen enn for kvinnen, og kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

Videre i modell 8 ved å inkludere både lederdummy og lønnsinntekt kan man se at kvinne fremdeles har en negativ effekt på avgjørebradårlig. Det vil si at kvinne i mindre grad enn menn med en gang klarer å avgjøre om det er et godt eller dårlig arbeid med 0,075 enheter. Dette tilsvarer 11 prosent av standardavviket i avgjørebradårlig. Kjønnsforskjellen er statistisk signifikant ved 5 prosent nivå, og resultatet er konsistent med hypotesen  $H_{2D}$ . Kjønnsforskjellen er bedre illustrert i Figur 10. Her kan man se at flere kvinner oppgir at de er

”nokså sjelden” og ”av og til” med en gang klarer å avgjøre om det er et godt eller dårlig arbeid, mens flere menn oppgir at de ”nokså ofte” og ”meget ofte eller alltid” klarer det samme.



**Figur 10: Grafisk fremstilling av kvinners og menns svar på om de umiddelbart klarer å avgjøre om de har utført et godt eller dårlig arbeid.**

Fra modell 7 og 8 kan man også se en signifikant negativ samvariasjon mellom utdanning og avgjørebradårlig. Det vil si når utdanning øker med en enhet reduseres avgjørebradårlig med henholdsvis 0,127 enheter og 0, 0,129 enheter, og er begge statistisk signifikant ved 1 prosent nivå. Videre i modellene ser man også en signifikant positiv samvariasjon mellom alder og avgjørebradårlig. Det vil si at når alderen øker medfører det en økning i avgjørebradårlig med henholdsvis 0,047 enheter og 0,046 enheter, og er statistisk signifikant ved 1 prosent nivå.

## 5. Diskusjon

Denne oppgaven benytter en kvantitativ analyse i stedet for en eksperimentell analyse, noe som medfører at det ikke er mulig å se årsakssammenhenger, bare samvariasjoner. Dette vil på generell basis være en svakhet med oppgaven. Mulige årsaker til samvariasjonene diskuteres nedenfor.

### 5.1 Kjønnforskjeller i opplevd arbeidsmiljø

De første resultatene som fremkommer av analysen er at det er samvariasjoner mellom kjønn og opplevd arbeidsmiljø, der menn i større grad enn kvinner jobber i et arbeidsmiljø de opplever som konkurranseorientert, mens de i mindre grad jobber i et avslappet og behagelig, og oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø. Dette er konsistent med de eksperimentelle studiene beskrevet i kapittel 2.2, der studiene ble gjennomført under eksperimentelle miljøer. Siden denne oppgaven bygger på en undersøkelse som måler reell atferd på arbeidsplassen, i motsetning til de eksperimentelle studiene som risikerte å måle kunstig atferd, tyder resultatene på at kjønnforskjeller også finnes i virkeligheten.

Mulige årsaker til at menn opplever å jobbe i mer konkurranseorienterte miljøer kan være at menn velger andre yrker enn kvinner. Yrkene som er preget av konkurranse kan tenkes å være dem med høyere lønnsinntekt og stillinger som er høyere opp i hierarkiet. Dette kan gi samfunnsmessige konsekvenser som at menns arbeidskarriere stiger raskere sammenliknet med kvinners, som igjen gir en skjev kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet ved at flere menn blir ledere. En annen årsak kan være at menn og kvinner har ulike oppfatninger av samme type arbeidsmiljø, der grad av konkurranse kan oppleves forskjellig hos de to kjønnene. Siden menn foretrekker konkurranse sammenliknet med kvinner kan det tenkes at menn også opplever arbeidsmiljøet som mindre konkurranseorientert siden de trives under slike miljøer. Dette kan føre til en underrapportering, der menn egentlig jobber i arbeidsmiljø som er enda mer konkurranseorientert enn det de rapporterer. Tidligere arbeidsplasser kan også ha innvirkning på oppfatninger om eget arbeidsmiljø.

#### 5.1.1 Robustheten av resultatet

I analysen ble det påpekt en negativ signifikant samvariasjon mellom kvinner og konkurranseorientert arbeidsmiljø. Når man inkluderte både lederdummy og lønnsinntekt

medførte det at kjønnsforskjellen ble mindre signifikant, se kapittel 4.1.1. Kjønnsforskjellen gikk fra å være signifikant ved 5 prosent nivå til 10 prosent nivå. Dette kan skyldes at variablene som ble inkludert korreleres med konkurranseorientert. Det innebærer at arbeidstakere som arbeider i et konkurranseorientert arbeidsmiljø også er dem med høyest lønnsinntekt eller som enten har en topplerer- eller mellomlederstilling.

## 5.2 Kjønnsforskjeller i vurdering av egen arbeidsinnsats

I vurdering av egen arbeidsinnsats finner man en signifikant negativ samvariasjon mellom kvinner og avgjørebradårlig, ved at menn i større grad enn kvinner mener de med en gang klarer å avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid. Dette er konsistent med studiene i kapittel 2.1, som påpeker at menn er mer selvsikre enn kvinner. Resultatene i denne oppgaven kan tyde på at menn er mer selvsikre når raske avgjørelser må tas. Dette er viktige egenskaper i jobbsammenheng, der man fremstår som trygg på sine beslutninger. Dersom det er slik at menn er mer selvsikre enn kvinner kan dette få konsekvenser når man skal søke på en ny jobb eller en forfremmelse. Dette kan medføre at menn klatrer raskere i hierarkiet siden de tør å søke på jobber de ikke er kvalifiserte til, samtidig som de da blir eksponerte til flere utfordringer og får en brattere læringskurve. En annen årsak til at kvinner i mindre grad klarer å umiddelbart avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid kan være at de trenger et større beslutningsgrunnlag for å kunne ta de samme avgjørelsene som menn. Dersom dette er tilfelle kan det tyde på at kvinner har mindre beslutningskapasitet, og dermed er mindre effektive enn menn.

Motsatt er tilfellet når det gjelder kjønnsforskjeller mellom kvinner og mengde ved at det ble påvist en positiv samvariasjon mellom dem. Det vil si at menn er mindre fornøyde enn kvinner med mengde arbeid de får gjort. Dette er motsatt av det man hadde forventet og er ikke konsistent med kapittel 2.1. En årsak kan være knyttet opp mot kjønnsforskjeller i ambisjonsnivået, der menn kan ha høyere ambisjoner til sin egen arbeidsmengde, og på den måten være mindre fornøyd med seg selv når de ikke klarer å innfri. En annen årsak kan være at menn får utført færre arbeidsoppgaver sammenlignet med kvinner, og derfor ikke er fornøyd med egen arbeidsmengde.

Det ble derimot ikke påvist noen kjønnsforskjeller i hvor fornøyd arbeidstakerne er med kvaliteten på eget arbeid, og hvordan de klarer å løse problemer som dukket opp underveis i

arbeidet. Dette er ikke konsistent med kapittel 2.1. Siden menn har høyere selvtillit enn kvinner i vurderingssituasjoner er det nærliggende å forvente at menn også er mer fornøyde med jobben de utfører og sine evner til å løse problemer underveis. Grunnen til at det ikke ble funnet kjønnsforskjeller i denne oppgaven kan være at arbeidsoppgavene som ble vurderte var like godt kjente for begge kjønn. I kapittel 2.1 ble det påpekt at kvinner opplever lavere selvtillit i usikre situasjoner, men dersom denne situasjonen ikke ble vurdert som usikker av kvinnene, kan deres selvsikkerhet ha vært på samme nivå som mennenes. Dermed har kvinnene vurdert kvaliteten og sin evne til å løse problemer likt som mennene.

### 5.2.1 Robustheten av resultatene

Analysen viste en negativ signifikant samvariasjon mellom kvinner og avgjørebradårlig. Ved å inkludere lederdummy og lønnsinntekt medførte det at kjønnsforskjellen ble mindre signifikant, se kapittel 4.2.4. Den gikk fra å være signifikant ved 1 prosent til 5 prosent nivå. Dette kan skyldes at variablene som ble inkludert også korreleres med avgjørebradårlig. Det innebærer at arbeidstakerne som mener de umiddelbart kan avgjøre om det er et bra eller dårlig utført arbeid, også er dem som har høyest lønn og som har en topplederstilling eller mellomlederstilling.

Videre ble det også påvist en positiv signifikant samvariasjon mellom kvinne og kvalitet, ved at kvinner er mer fornøyde enn menn med kvaliteten på det utførte arbeidet. Kjønnsforskjellen gikk fra å være ikke-signifikant til å være signifikant ved 10 prosent nivå når man inkluderte variablene lederdummy og lønnsinntekt, men effekten av denne kjønnsforskjellen er derimot ikke så betydningsfull, siden den forklarer mindre enn 10 prosent av standardavviket. Forklaringen på hvorfor kjønnsforskjellen ble signifikant kan skyldes at både lederdummy og lønnsinntekt også kan korreleres med både kvinner og hvor fornøyde de er med utført mengde arbeid.

## 6. Konklusjon

Formålet med oppgaven har vært å avdekke kjønnsforskjeller i hvordan arbeidstakere opplever arbeidsmiljøet og deres vurdering av egen arbeidsinnsats. Det ble på forhånd utarbeidet seks ulike hypoteser; menn jobber oftere i et konkurranseorientert arbeidsmiljø enn kvinner, menn jobber i mindre grad enn kvinner i et avslappet og behagelig, og oppmuntrende og støttende arbeidsmiljø, menn er mer fornøyde enn kvinner med kvaliteten på arbeidet de utfører, menn er mer fornøyde enn kvinner med mengde arbeidet de får gjort, menn er mer fornøyde enn kvinner med sine evner til å løse problemer som dukker opp, og menn kan oftere enn kvinner umiddelbart å avgjøre om de har gjort et godt eller dårlig arbeid.

Det ble utført regresjonsanalyser på innsamlet data. Det fremkom kjønnsforskjeller i hvordan kvinner og menn opplevde arbeidsmiljøet, ved at menn i høyere grad enn kvinner opplevde arbeidsmiljøet som konkurranseorientert, og mindre grad som oppmuntrende og støttende eller avslappet og behagelig. Årsaker til dette kan blant annet være at menn velger andre yrker enn kvinner. Yrkene som er preget av konkurranse kan også anses å være dem med høyest lønnsinntekt og stillinger som er lengre oppe i hierarkiet. Dette kan medføre at menns arbeidskarriere stiger raskere sammenliknet med kvinners, som igjen kan gi en skjev kjønnsfordeling i arbeidsmarkedet ved at flere menn blir ledere.

I vurderingssituasjonene ble det avdekket kjønnsforskjeller i noen tilfeller. Menn mener at de i større grad enn kvinner umiddelbart klarer å avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid. Årsaker til dette kan skyldes at menn er mer selvsikre når raske avgjørelser skal tas. Dette er egenskaper som er viktige i jobbsammenheng, og medfører at man fremstår som mer trygg på sine beslutninger. Dersom dette er tilfelle kan det ha betydning når man søker på en lederstilling eller ny jobb. Det å kunne ta raske beslutninger kan vitne om høyere selvsikkerhet. En konsekvens av dette kan være at menn tør å søke på jobber om de ikke helt er kvalifisert til som igjen kan medføre at de klatrer raskere opp i hierarkiet, samtidig som de blir eksponerte for flere utfordringer og får en brattere læringskurve.

En kjønnsforskjell ble avdekket i utført mengde arbeid, ved at menn oppgir at de i mindre grad enn kvinner var fornøyde med mengde utført arbeid. Dette kan blant annet skyldes forskjeller i ambisjonsnivået, ved at menn kan ha høye ambisjoner til arbeidsmengden, og på

den måten blir mindre fornøyde med seg selv når de ikke klarer å innfri sine høye forventninger.

Det ble ikke avdekket noen kjønnsforskjeller i hvor fornøyde arbeidstakerne var med kvaliteten på eget arbeid, og hvordan de klarte å løse problemer som dukket opp underveis i arbeidet. Årsakene til at det ikke ble avdekket noen kjønnsforskjeller her kan være at arbeiderne ble målt i en reell situasjon de opplevde som trygg. Dermed opprettholdt kvinnene en selvtillit på nivå med mennenes, og vurderte kvaliteten og sin evne til å løse problemer likt som mennene. Dette kan være en motsetning til eksperimentelle studier som måler en konstruert situasjon, der kvinnene kan oppleve en lavere selvtillit og derfor vurdere seg selv lavere.

Resultatene som blir nevnt ovenfor kan man kun konkludere med ut ifra det gitte utvalget. Oppgaven støtter opp under tidligere studier av kjønnsforskjeller i konkurranseutsatte miljø, og dette bidrar til å styrke teorien om at menn i høyere grad har en preferanse for konkurranseutsatte miljøer enn kvinner.

På bakgrunn av at man ikke kunne teste årsakssammenhenger i denne oppgaven er det flere aktuelle tema for videre forskning. Det ble avdekket at menn i høyere grad enn kvinner opplever å jobbe i konkurranseutsatte miljø. Derfor ville det vært ønskelig å undersøke om kvinner og menn har de samme opplevelsene av konkurranse i arbeidsmiljøet innenfor samme bedrift. På samme tid ville en trivselsundersøkelse også kunne avdekke hvordan konkurranseorienterte arbeidsmiljø har en innvirkning på trivselen til kvinner og menn.

Det ble også påvist at menn mener at de i større grad enn kvinner umiddelbart klarer å avgjøre om de har utført et bra eller dårlig arbeid, men det var ikke mulig å se om avgjørelsene var riktige. Derfor hadde det vært interessant å undersøkt om menn faktisk er bedre til dette, eller om det skyldes at menn er mer selvsikre enn kvinner. Siden kvinner er mer fornøyde enn menn med mengde utført arbeid, ville en undersøkelse av mengde utført arbeid og tilfredshet av mengde arbeid kunne avdekke om det er kjønnsforskjeller i utført arbeidsmengde. Her ville det også vært spennende å forske på ambisjonsnivået hos kvinner og menn for å avdekke om det eventuelt er kjønnsforskjeller her.

Til slutt ville det også vært ønskelig og utføre en lignende spørreundersøkelse hvor man også inkluderte bedrifter fra olje og industri, bygg og anlegg for å få et tilfeldig utvalg som er mer representativt for befolkningen.



## 7. Litteraturliste

Barber, Brad M. og Odean, Terrance. (2001). Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, 116(1): 261-292.

Battle, E. S. (1966). Motivational determinants of academic competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4: 634-642.

Booth, Alison og Nolen, Patrick J. (2009). Choosing to compete: How different are girls and boys? *Journal of Economic behavior and organization*. 81(2):542-555.

Chen, Yan., Katuscak, Peter. og Ozdenoren, Emre.(2005) .Why Can't a Woman Bid More Like a Man? *Games and Economic Behavior*, 77(1):181-213.

Colarelli, Stephen M., Spranger, Jennifer L. og Hechanova, MA. Regina. (2006). Women, power, and sex composition in small groups: An evolutionary perspective. *Journal of Organizational Behavior* 27(2):163-184.

Croson, Rachel og Gneezy, Uri. (2009). Gender Differences in Preferences, *Journal of Economic Literature*, 47 (2): 448-474.

Estes, Ralph og Hosseini, Jinoos. (1988). The Gender Gap on Wall Street: an Empirical Analysis of Confidence in Investment Decision making. *The Journal of Psychology*, 122(6): 577-590.

Feather, N. T. og Simon, J. G. (1973). Fear of success and causal attribution for outcome. *Journal of Personality*, 41(4): 525-542.

Gneezy, Uri og Rustichini, Aldo. (2004). Gender and Competition at a Young Age. *American Economic Review*, 94(2): 378–381.

Gneezy, Uri, Niederle, Muriel og Rustichini, Aldo. (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics* 118(3): 1049–1074.

Gneezy, Uri, Leonard, Kenneth L. og List, John A. (2009). Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society. *Econometrica – journal of the econometric society*. 77(5):1637–1664.

Flory, Jeffrey A., Leibbrandt, Andreas og List, John A. (2010). Do competitive work places deter female workers? a large-scale natural field experiment on gender differences in job-entry. The national bureau of economic research working paper no. 16546.

Johannessen, Asbjørn, Kristoffersen, Line og Tufte, Per Arne. (2004). *Forskningsmetode for økonomisk - administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlaget.

Maccoby, Elenor. E. (1998) *The two sexes. Growing up apart, coming together*. Cambridge, Mass: Belknap Press of Harvard University Press

Maccoby, E. E. og Jacklin, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.

Montanelli, D. S., og Hill, K. T. (1969). Children's achievement expectations and performance as a function of two consecutive reinforcement experiences, sex of subject, and sex of experimenter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(2), 115-128.

Niederle, Muriel og Vesterlund, Lise (2007), Do women shy away from competition? Do men compete too much? *Quarterly Journal of Economics*. 122(3):1067–1101.

Lenney, E. (1977). Women's self-confidence in achievement settings. *Psychological Bulletin*, 84(1), 1-13.

Smith, C.P. (1959). Achievement related motives in children. *New York: Russell Sage Foundation*.

Sutter, Matthias og Daniela Rützler (2010). Gender differences in competition emerge early in life, Working Papers in Economics and Statistics, no. 2010-14.

Thorbjørnsen, Svein Olaf (2008), *Vinn eller forsvinn! Mennesket i konkurransesamfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wooldridge, Jefferey M. (2009). *Introductory Econometrics - A Modern Approach*. Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning.

Wozniak, David, Harbaugh, William T. og Mayr, Ulrich. (2014). The menstrual cycle and performance feedback alter gender differences in competitive choices. *Journal of labor Economics*. 32 (1):161-198.

Almås, Ingvild, Cappelen, Alexander W., Salvenes, Kjell G., Sørensen, Erik Ø. og Tungodden. (2012). Willingness to compete in a gender equal society. *Department of Economics, NHH Norwegian School of Economics*.

"Oxford Reference," [Online]. Tilgjengelig:  
<http://www.oxfordreference.com>. [Hentet 26. mars 2014].

"Statistisk sentralbyrå," [Online]. Tilgjengelig:  
<http://www.ssb.no>. [Hentet 29. april 2014].

## 8. Appendiks

<b>Avhengige variabler</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>
Konkurransorient	2,69 (1,151)	2,54 (1,112)	2,60 (1,131)
Avslappet og behagelig	3,42 (0,922)	3,52 (0,976)	3,48 (0,954)
Oppmuntrende og støttende	3,59 (0,920)	3,73 (0,937)	3,67 (0,932)
Kvalitet	4,12 (0,605)	4,15 (0,597)	4,13 (0,601)
Mengde	3,83 (0,780)	3,89 (0,776)	3,87 (0,778)
Problemløsning	4,13 (0,626)	4,08 (0,621)	4,10 (0,623)
Avgjørebradårlig	3,96 (0,751)	3,90 (0,737)	3,93 (0,744)

Tabell A: Statistisk oppsummering av de avhengige variablene med gjennomsnittsverdi øverst i hver celle og standardavviket i parentes.